

Wijzigingen personeelszaken 2024

Wijzigingen in wetgeving, veranderingen in verschillende premies, loonsverhogingen. Elk jaar verandert er aan het begin van het nieuwe jaar het een en ander aan regels en bedragen. Daar is 2024 geen uitzondering op. BOVAG brengt de wijzigingen op het gebied van werkgeverschap weer in kaart.

Wilt u gedurende het jaar op de hoogte blijven van actueel personeelsnieuws in de branche? Zoals relevante wetswijzigingen andere praktische informatie op het gebied van cao, arbo en goed werkgeverschap? Meld u dan [hier](#) aan voor de tweewekelijkse Nieuwsbrief Werkgeverszaken.

Heeft u vragen? Dan kunt u contact opnemen met BOVAG Ledenadvies via 030 - 6595 300 of ledenadvies@bovag.nl

Loonsverhogingen 2024

In uw cao worden afspraken gemaakt over loonsverhogingen. Welke dat zijn, hangt af van de cao waar uw bedrijf onder valt. BOVAG heeft per cao op een rijtje gezet wat de loonsverhogingen zijn voor 2024.

BOVAG sluit zelf twee cao's: de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT) en de cao voor Tankstations en Wasbedrijven (T&W). Daarnaast kunnen bij BOVAG aangesloten schadeherstelbedrijven onder de cao voor het Carrosseriebedrijf vallen. Bekijk hieronder de afspraken per cao. Kijk hier om te zien [onder welke cao uw medewerkers vallen](#) als u daar niet zeker over bent.

Cao MvT

De cao MvT liep van 1 april 2022 tot en met 31 oktober 2023. Voor een nieuwe cao MvT was een onderhandelingsresultaat bereikt. Dit onderhandelingsresultaat is door zowel de achterban van CNV als FNV afgewezen. Omdat er nog geen nieuwe cao is afgesloten, is er ook geen sprake van collectieve salarisverhogingen. Loonstijgingen op grond van leeftijd of functiejaar in de cao-salaristabel moeten wél toegekend worden. Dit is namelijk een arbeidsvoorwaarde die nawerkt.

Meer [informatie over de cao-loze periode leest u hier](#). Er is op dit moment nog niet te zeggen wanneer een eventuele nieuw cao afgesloten kan worden. Uiteraard houdt BOVAG zijn leden op de hoogte van de cao-onderhandelingen.

Cao Tank & Was

De (nieuwe) cao Tank & Was loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025.

Op 1 januari 2024 worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen structureel verhoogd met € 185 bruto per maand. Op 1 december 2024 worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen structureel verhoogd met € 65 bruto per maand.

Deze verhoging geldt vanaf functiegroep 2. Functiegroep 1 volgt de verhogingen van het wettelijk minimumloon.

Actuele loontabellen per 1 januari 2024

Per 1 januari 2024 is het wettelijk minimumloon (WML) fors verhoogd. Meer informatie vindt u in [dit bericht](#). Onderstaande salaristabel per maand geldt met ingang van 1 januari 2024.

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	660,58	1.223,50			
16	759,67	1.359,44			
17	869,77	1.510,49			
18	1.100,97	1.678,32			
19	1.321,16	1.864,80			
20	1.761,55	2.072	2.136	2.325	
21	2.201,94*	2.264	2.374	2.548	2.697

* = Wettelijk Minimumuurloon (WML) vanaf 1 januari 2024 omgerekend naar een salaris voor een 38-urige werkweek.

Cao Carrosseriebedrijven

De cao Carrosseriebedrijven loopt van 1 oktober 2021 tot en met 1 april 2024.

Per 1 januari 2024 worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen met 0,6 procent verhoogd.

Actuele loontabellen

Hieronder de tabel die per januari 2024 geldt. De loonsverhoging voor jeugdigen is hierin meegenomen.

De bedragen in schaal A zijn hierin niet aangepast. Per 1 januari is het wettelijk minimumloon (WML) fors verhoogd. Meer informatie vindt u in [dit bericht](#).

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2024										
salaris-functiegroep	A/2	B/3	C/4	D/5	E/6	F/7	G/8	H/9	I/10	J/11
16 jaar	605,90	840	873							
17 jaar	693,70	955	992	1013						
18 jaar	878,10	1199	1244	1270						
19 jaar	1053,70	1429	1484	1515	1562					
20 jaar	1404,95	1886	1964	2005	2067					
salaris-functiegroep	A/2	B/3	C/4	D/5	E/6	F/7	G/8	H/9	I/10	J/11
Functiejaren 0	1756,20	2.329	2.423	2.474	2.551	2.678	2.893	3.134	3.423	3.776
Functiejaren 1	2.266	2.400	2.444	2.496	2.597	2.739	2.952	3.200	3.503	3.852
Functiejaren 2	2.283	2.421	2.461	2.525	2.647	2.795	3.014	3.262	3.573	3.931
Functiejaren 3	2.307	2.438	2.481	2.546	2.685	2.855	3.081	3.334	3.650	4.018
Functiejaren 4		2.455	2.496	2.575	2.737	2.913	3.141	3.402	3.726	4.091
Functiejaren 5		2.480	2.522	2.596	2.781	2.973	3.203	3.466	3.794	4.168
Functiejaren 6		2.504	2.548	2.639	2.827	3.032	3.263	3.530	3.867	4.250
Functiejaren 7		2.527	2.571	2.676	2.912	3.123	3.333	3.596	3.936	4.332
Functiejaren 8								3.663	4.018	4.411
Functiejaren 9									4.082	4.487
Functiejaren 10										4.568
Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 januari 2024. In de salarisgroep B tot en met E 16 tot 20 jaar, salarisgroep A 1 tot en met 3 functiejaren alsmede salarisgroepen B tot en met J is de loonsverhoging van 1 januari 2024 (0,60%) verwerkt. De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals deze gelden per 1 juli 2022. Indien de bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon .										

Door de loonsverhoging voor de BBL-studenten zijn ook de loontabellen voor BBL-ers aangepast.

Hieronder de nieuwe tabel:

Salarisbetaling voor leerlingen in de BBL bij betaling per maand vanaf 1 januari 2024													
De leeftijd van de werknemer bij aanvang van de BBL ("Startleeftijd BBL") is bepalend voor de schaal waarin hij terecht komt. De werknemer blijft in deze schaal zolang hij een opleiding in de BBL volgt, óók wanneer hij na succesvolle afronding een vervolgopleiding in de BBL doet. Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 januari 2024. De loonsverhoging van 1 januari 2024 (0,6%) is hierin verwerkt. Let op: de BBL leerling moet vanaf de 21 jarige leeftijd volgens artikel 33 worden ingedeeld.													
BBL tabel 16	Indien de werknemer bij aanvang van de BBL 16 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn volledige opleiding in de BBL.												
	<table><tr><td>Startleeftijd BBL 16 jaar</td><td></td></tr><tr><td>leerjaar BBL</td><td></td></tr><tr><td>jaar 1</td><td>878</td></tr><tr><td>jaar 2</td><td>1.087</td></tr><tr><td>jaar 3</td><td>1.400</td></tr><tr><td>jaar 4</td><td>1.852</td></tr></table>	Startleeftijd BBL 16 jaar		leerjaar BBL		jaar 1	878	jaar 2	1.087	jaar 3	1.400	jaar 4	1.852
Startleeftijd BBL 16 jaar													
leerjaar BBL													
jaar 1	878												
jaar 2	1.087												
jaar 3	1.400												
jaar 4	1.852												
BBL tabel 17	Indien de werknemer bij aanvang van de BBL 17 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn volledige opleiding in de BBL.												
	<table><tr><td>Startleeftijd BBL 17 jaar</td><td></td></tr><tr><td>leerjaar BBL</td><td></td></tr><tr><td>jaar 1</td><td>1.004</td></tr><tr><td>jaar 2</td><td>1.304</td></tr><tr><td>jaar 3</td><td>1.660</td></tr><tr><td>jaar 4</td><td>2.259</td></tr></table>	Startleeftijd BBL 17 jaar		leerjaar BBL		jaar 1	1.004	jaar 2	1.304	jaar 3	1.660	jaar 4	2.259
Startleeftijd BBL 17 jaar													
leerjaar BBL													
jaar 1	1.004												
jaar 2	1.304												
jaar 3	1.660												
jaar 4	2.259												
BBL tabel 18	Indien de werknemer bij aanvang van de BBL 18 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn volledige opleiding in de BBL.												
	<table><tr><td>Startleeftijd BBL 18 jaar</td><td></td></tr><tr><td>leerjaar BBL</td><td></td></tr><tr><td>jaar 1</td><td>1.206</td></tr><tr><td>jaar 2</td><td>1.549</td></tr><tr><td>jaar 3</td><td>2.016</td></tr></table>	Startleeftijd BBL 18 jaar		leerjaar BBL		jaar 1	1.206	jaar 2	1.549	jaar 3	2.016		
Startleeftijd BBL 18 jaar													
leerjaar BBL													
jaar 1	1.206												
jaar 2	1.549												
jaar 3	2.016												
BBL tabel 19	Indien de werknemer bij aanvang van de BBL 19 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn volledige opleiding in de BBL.												
	<table><tr><td>Startleeftijd BBL 19 jaar</td><td></td></tr><tr><td>leerjaar BBL</td><td></td></tr><tr><td>jaar 1</td><td>1.437</td></tr><tr><td>jaar 2</td><td>1.884</td></tr></table>	Startleeftijd BBL 19 jaar		leerjaar BBL		jaar 1	1.437	jaar 2	1.884				
Startleeftijd BBL 19 jaar													
leerjaar BBL													
jaar 1	1.437												
jaar 2	1.884												
BBL tabel 20	Indien de werknemer bij aanvang van de BBL 20 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn volledige opleiding in de BBL.												
	<table><tr><td>Startleeftijd BBL 20 jaar</td><td></td></tr><tr><td>leerjaar BBL</td><td></td></tr><tr><td>jaar 1</td><td>1.752</td></tr></table>	Startleeftijd BBL 20 jaar		leerjaar BBL		jaar 1	1.752						
Startleeftijd BBL 20 jaar													
leerjaar BBL													
jaar 1	1.752												

Sociale en sectorpremies 2024 definitief vastgesteld

Wat zijn sociale verzekeringen ook alweer?

Over het inkomen van de werknemer worden sociale verzekeringspremies berekend. De werkgever draagt deze af via de aangifte loonheffingen.

De werknemer betaalt naast loonbelasting ook voor de premie volksverzekeringen. Die premie bevat onder meer een premiedeel voor de AOW. De werkgever betaalt voor alle werknemers die hij in dienst heeft de premies werknemersverzekeringen. Die verzekeren werknemers tegen inkomensverlies als ze werkloos (WW), arbeidsongeschikt (WAO/WIA) of ziek (ZW) worden. Veel sociale verzekeringspotjes worden aangevuld met een bijdrage vanuit het Rijk. Daarnaast is er nog de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet die via de loonheffingen wordt voldaan.

De kosten voor de sociale verzekeringen voor 2024 staan in een regeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) die is gepubliceerd in de Staatscourant. Alleen de hoge Aof-premie wijkt af van de [voorlopige premies sociale verzekeringen](#) die op Prinsjesdag bekend waren gemaakt. De overige premies zijn hetzelfde gebleven. De premies werkhervattingskas 2024 heeft [het UWV](#) op 1 september 2024 bekendgemaakt en zijn eveneens ongewijzigd.

Tabel 125 Premiepercentages sociale verzekeringen (%)					
Premie	Fonds	Uitgaven	Betaald door	2023	2024
AOW	Ouderdomsfonds	AOW	Werknemer	17,90	17,90
Anw	Nabestaandenfonds	Anw	Werknemer	0,10	0,10
Awf-laag	Algemeen Werkloosheidsfonds	WW, ZW	Werkgever	2,64	2,64
Awf-hoog	Algemeen Werkloosheidsfonds	WW, ZW	Werkgever	7,64	7,64
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid	WW, ZW, WGA overheid	Werkgever	0,68	0,68
Aof-laag	Arbeidsongeschiktheidsfonds	WGA, IVA, WAO, WAZ, WAZO, ZW	Werkgever	5,82	6,18
Aof-hoog	Arbeidsongeschiktheidsfonds	WGA, IVA, WAO, WAZ, WAZO, ZW	Werkgever	7,11	7,49
Aof	Uniforme opslag kinderopvang	Kinderopvang	Werkgever	0,50	0,50
Whk	Werkhervattingskas (rekenpremie)	WGA, ZW	Werkgever	1,53	1,22

Bron: [XV Sociale Zaken en Werkgelegenheid Rijksbegroting 2024](#)

Let op: in de tabel staat bij Aof-hoog een premie van 7,49. Dit is na publicatie van de Rijksbegroting echter verhoogd door het Ministerie. De juiste Aof-hoog premie bedraagt 7,54% De overige percentages zijn ongewijzigd.

- De Awf-premie kent twee verschillende tarieven: een laag tarief voor vaste dienstverbanden en een hoog tarief voor flexibele dienstverbanden. De bedragen veranderen niet in 2024.
- De Aof-premie kent twee verschillende tarieven: een tarief voor kleine werkgevers (tot 25 maal de gemiddelde premieplichtige loonsom) en een tarief voor grotere werkgevers. Zowel voor de kleine als de grote werkgever gaat de premie in 2024 omhoog.
- De rekenpremie voor de werkhervattingskas daalt in 2024.

Maximumpremieloon 2024

Ook het maximumpremieloon voor de premies werknemersverzekeringen is bekend. In 2024 is deze € 71.628 op jaarbasis, in 2023 was dat € 66.956. Werkgevers hoeven over het meerdere dat een werknemer verdient, geen premies te betalen. Dit maximumbedrag geldt ook voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW).

Premies Werkhervattingskas 2024

Het UWV heeft op 1 september de premies voor de Werkhervattingskas (Whk) voor 2024 bekendgemaakt. De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas is voor elk publiek verzekerde

werkgever de som van twee premiecomponenten, namelijk de gedifferentieerde premie WGA en de gedifferentieerde premie ZW (ziektewet).

Elke bij het UWV verzekerde werkgever wordt ingedeeld in één van de drie grootteklassen, namelijk kleine, middelgrote of grote werkgever. De indeling is bepalend voor de wijze waarop de gedifferentieerde premie wordt berekend:

Kleine werkgevers (totale loonsom is gelijk of kleiner dan € 942.500):	premie op sectorniveau
Middelgrote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 942.500 maar kleiner dan of gelijk aan € 3.770.000):	gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie
Grote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 3.770.000):	premie op individueel niveau

Het is mogelijk om maximaal vijftig procent van de WGA-totaalpremie te verhalen op uw werknemers. Als u dit doet, moet u de premie inhouden op het nettoloon van uw werknemers. Als u de premie niet verhaalt, hoeft u over de niet-verhaalde premie geen loonheffingen te betalen. Het premiedeel ZW-flex kunt u niet verhalen op uw werknemers.

PREMIECOMPONENT WGA	
Gemiddeld percentage	0,77%
Maximumpremie (grote werkgever)	3,08%
Minimumpremie (grote werkgever)	0,19%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,59%
Correctiefactor werkgeversrisico	0,98

PREMIECOMPONENT ZW	
Gemiddeld percentage	0,45%
Maximumpremie (grote werkgever)	1,80%
Minimumpremie (grote werkgever)	0,11%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,26%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,30

De sectorpremies Whk voor kleine werkgevers zijn voor 2024 als volgt vastgesteld:

Sector 12 (Metaal en Technische bedrijfstakken)	WGA: 0,71% ZW: 0,29%
Sector 17 (Detailhandel en ambachten)	WGA: 0,90% ZW: 0,45%
Sector 45 (Zakelijke dienstverlening III)	WGA: 0,56% ZW: 0,31%

- Eind 2024 hoort u via een beschikking van de Belastingdienst hoe hoog de exacte premie over 2024 precies zal zijn. U kunt ook zelf een voorlopige berekening maken via de [Premiewijzer van het UWV](#).
- Kleine werkgevers zullen van de Belastingdienst een brief met de Whk-sectorpremie ontvangen. Hiertegen kunt u geen bezwaar maken.
- Middelgrote en grote werkgevers ontvangen van de Belastingdienst een beschikking met een specificatie van de berekening van de gedifferentieerde premie Whk. Het is belangrijk dat u deze berekening goed controleert. Klopt de berekening niet? Teken dan binnen 6 weken bezwaar aan.
- Eigenrisicodragers betalen een premie van 0% voor de premiecomponenten waarvoor zij eigenrisicodrager zijn geworden. Het WGA-totaal risico en/of ZW-flexrisico kan worden verzekerd via private verzekeraars, maar werkgevers kunnen deze risico's ook zelf dragen. U kunt tweemaal per jaar eigenrisicodrager worden: op 1 januari en op 1 juli.

Premiepercentages NV Schade dalen in 2024

De premiepercentages NV Schade dalen in 2024 met 10%. Hieronder vindt u alle percentages voor 2024.

Premiepercentage collectieve WIA-werknemersverzekering

In 2024 zal het premiepercentage dalen naar 0,579 procent van de loonsom. Hiervan is 0,515 procent WGA-hiaat- en 0,064 procent WIA-bodempremie. Werkgevers mogen de helft van de premie inhouden op het brutoloon van de werknemer. De premie voor de WIA-werknemersverzekering wordt berekend over het brutoloon tot het maximum sociale verzekeringsloon.

Premiepercentage WIA-excedentverzekering

Het premiepercentage van de WIA-excedentverzekering is in 2024 3,080 procent. De premie voor de WIA-excedentverzekering wordt berekend over het brutoloon van de werknemer vanaf het maximum SV-loon tot € 110.210.

Premiepercentage WIA-excedentverzekering Top

De hoogte van het premiepercentage van de WIA-excedentverzekering Top was tot 2024 een premie die afhangt van de leeftijden en salarissen van werknemers. Dit gaat veranderen.

In 2024 is de premie van de WIA-excedentverzekering Top 3,080 procent voor alle verzekerden. De premie wordt berekend over het brutoloon van uw werknemer tussen € 110.210 en € 330.630.

Omdat de premie van de WIA-excedentverzekering Top een vast percentage wordt, krijgen medewerkers een stabielere premie die niet afhankelijk is van persoonlijke factoren, zoals leeftijd.

De premies van de WIA-excedentverzekering Top stijgen voor de meeste werknemers, omdat het risico op arbeidsongeschiktheid is toegenomen voor deze groep.

Premie derde WW-jaar

Het bestuur van de Stichting SWWM heeft de premie voor het derde WW-jaar voor de periode van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2024 vastgesteld op 0%.

Meer informatie over het derde WW-jaar vindt u op de [website van SWWM](#).

Premie sociaal fonds

Cao MvT

Bedrijven die onder de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT) vallen dragen premie af. Voor 2024 is de premie voor het Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, waaruit OOMT ook wordt gefinancierd, vastgesteld op 0,95% van de loonsom.

Zoals gebruikelijk geldt specifiek voor de sectoren autoverhuur en motorenrevisie een verlaagd percentage ter hoogte van 0,7%. Deze premie geldt voor het hele jaar 2024.

Cao Tank en Was

Bedrijven die onder de cao voor Tankstations en Wasbedrijven vallen, dragen premie af aan het Sociaal Fonds voor Tankstations en Wasbedrijven (SFTW). Voor 2024 is de premie voor SFTW vastgesteld op 0,3% van de loonsom.

Cao Carrosseriebedrijf

Bedrijven die onder de cao Carrosseriebedrijf vallen dragen premie af aan het Sociaal Fonds voor de Metaal en Techniek. De premie voor het Sociaal Fonds voor de Metaal en Techniek bedraagt in 2024 0,20% van de loonsom. De premie voor het Cao Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Carrosseriebedrijf: 0,5% en de premie voor de cao-regeling Vervroegd Uittreden Metaal en Techniek 0,25%.

Pensioenpremie PMT

Voor PMT gelden vanaf 1 januari 2024 de volgende premieverdelingen:

- Pensioenpremie basisregeling tot en met grensbedrag van € 89.382: 27,98% premie
- Werkgeversdeel (minimaal): 17,70% premie (63,26% van de pensioenpremie)
- Werknemersdeel (maximaal): 10,28% premie (36,74% van de pensioenpremie)
- Opbouwpercentage t/m € 89.382: 1,875%
- De franchise is € 17.545

Meer belangrijke kerngetallen voor uw administratie vindt u in het overzicht: [Feiten & cijfers 2024](#).

Feestdagen 2024

Een feestdag betekent niet persé een vrije dag voor uw personeel. Daarnaast geeft elke cao eigen spelregels over feestdagen en toeslagen. BOVAG zet de regels, toeslagen en afspraken die hierover zijn gemaakt in de cao MvT, Tank & Was en het Carrosseriebedrijf op een rij voor 2024.

Ook de spelregels voor feestdagen bij rijsscholen komen aan bod.

Cao MvT

Feestdag	Datum	Dag van de week
Nieuwjaarsdag	1 januari 2024	Maandag
Tweede Paasdag	1 april 2024	Maandag
Koningsdag	27 april 2024	Zaterdag
5 mei	5 mei 2024	Zondag
Hemelvaartsdag	9 mei 2024	Donderdag
Tweede Pinksterdag	20 mei 2024	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2024	Woensdag
Tweede Kerstdag	26 december 2024	Donderdag

Goede Vrijdag, de vrijdag voor Pasen, is geen feestdag volgens de cao.

Feestdagentoeslag

Op feestdagen hebben medewerkers volgens de cao MvT recht op een vrije dag. Wordt er toch gewerkt? Dan moet een toeslag van 85 procent betaald worden. U kunt er ook voor kiezen om de gewerkte uren zonder toeslag uit te betalen en de medewerker in dezelfde of de volgende week een betaalde vrije dag te geven.

Verkopers

In het onderhandelingsresultaat voor de nieuwe cao MvT zijn er nieuwe afspraken gemaakt voor verkopers. Het voorstel was dat als een verkoper op een hierboven genoemde feestdag werkt, hij ter compensatie een doorbetaalde vrije dag krijgt. Deze vrije dag zou in overleg binnen twee maanden opgenomen moeten worden. Echter hebben de bonden op 1 december laten weten dat hun achterban niet akkoord gaat met het voorstel. Daarom gelden de 'oude' regels op dit moment. En dat betekent dat de feestdagenregeling uit de cao MvT niet geldt voor verkopers. Zij hebben geen recht op een vrije dag of een toeslag op feestdagen en kunnen gewoon ingeroosterd worden. U kunt er uiteraard zelf voor kiezen om verkopers op bepaalde feestdagen een doorbetaalde vrije dag te geven of om een bepaalde feestdag aan te merken als een collectieve vrije dag.

Feestdagentoeslag bij autoverhuurbedrijf, rijwielstalling, brandstofverkooppunt of een verkooppunt van een autowasbedrijf

Voor medewerkers die werken bij een autoverhuurbedrijf, verkooppunt voor autowasbedrijf, rijwielstallingen en brandstofverkooppunten geldt een andere toeslag wanneer zij werken op een feestdag:

- Als de feestdag op een reguliere werkdag valt dan heeft de medewerker recht op een toeslag van 35 procent. Daarnaast krijgt de medewerker het aantal gewerkte uren ook nog in betaalde vrije tijd gecompenseerd.
- Was de medewerker niet ingeroosterd op de feestdag maar heeft hij wel gewerkt, dan geldt een toeslag van 85 procent. Dit geldt ook voor overwerk op een feestdag.

Cao Tank & Was Was

Feestdag	Datum	Dag van de week
Nieuwjaarsdag	1 januari 2024	Maandag
Eerste Paasdag	31 maart 2024	Zondag
Tweede Paasdag	1 april 2024	Maandag
Koningsdag	27 april 2024	Zaterdag
Hemelvaartsdag	9 mei 2024	Donderdag
Eerste Pinksterdag	19 mei 2024	Zondag
Tweede Pinksterdag	20 mei 2024	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2024	Woensdag
Tweede Kerstdag	26 december 2024	Donderdag

5 mei, Bevrijdingsdag, is volgens de cao Tank en Was alleen een feestdag in de lustrumjaren, dus eens in de vijf jaar. In 2024 is het geen feestdag en hoeft er dus ook geen feestdagentoeslag betaald te worden als de medewerker op die dag werkt.

Feestdagentoeslag

Medewerkers hebben op een feestdag geen recht op een vrije dag volgens de cao Tank en Was. Als een medewerker op een feestdag werkt dan krijgt hij een toeslag van 50 procent over de gewerkte uren. De toeslag wordt bij voorkeur vergoed in geld, maar u kunt ook met de medewerker afspreken dat hij de feestdagentoeslag in tijd krijgt. Ook geeft de cao de mogelijkheid om een vaste vergoeding voor de feestdagentoeslag af te spreken. Dit bedrag moet minimaal de hoogte zijn van het bedrag dat de medewerker met de feestdagen toeslag zou krijgen (art 21 lid 3 cao T&W).

Als werkgever moet u ervoor zorgen dat het aantal ingeroosterde feestdagen over het hele jaar naar redelijkheid tussen de medewerkers wordt verdeeld. Een medewerker die is ingeroosterd op een feestdag, maar toch vrij wil zijn, moet in overleg met de werkgever gewoon een vrije dag opnemen.

Ruilen feestdagen

In overleg tussen werkgever en medewerker is het mogelijk om op grond van de geloofsovertuiging van de medewerker een aantal feestdagen zoals hiervoor genoemd om te ruilen met niet-christelijke feestdagen en gedenkdagen.

Cao Carrosseriebedrijf

Feestdag	Datum	Dag van de week
Nieuwjaarsdag	1 januari 2024	Maandag
Tweede Paasdag	1 april 2024	Maandag
Koningsdag	27 april 2024	Zaterdag
Hemelvaartsdag	9 mei 2024	Donderdag
Tweede Pinksterdag	20 mei 2024	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2024	Woensdag
Tweede Kerstdag	26 december 2024	Donderdag

5 mei, Bevrijdingsdag, is alleen een feestdag wanneer die dag door cao-partijen uitgeroepen wordt tot nationale feestdag. In dat geval wordt de 25e vakantiedag collectief vastgesteld op 5 mei als deze valt op een dag waarop de medewerker volgens zijn dienstrooster zou moeten werken.

Feestdagentoeslag

Medewerkers die onder de cao voor het Carrosseriebedrijf vallen hebben op feestdagen recht op een vrije dag. Moeten zij toch op een feestdag werken? Dan krijgt de medewerker per uur 1,12% van zijn maandsalaris of 1,21% van zijn vierwekensalaris.

U kunt er ook voor kiezen om de medewerker op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week een betaalde vrije dag te geven voor de gewerkte uren op de feestdag. In dat geval krijgt de medewerker per uur 0,607 procent van zijn maandsalaris of 0,658 procent van zijn vierwekensalaris.

Rijscholen

Voor rijscholen geldt er geen cao. Of een medewerker op een feestdag vrij moet worden gegeven is afhankelijk van wat onderling is afgesproken in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement. Er is namelijk geen wet waarin staat dat bepaalde feestdagen vrije dagen zijn voor medewerkers. U kunt de afspraak maken dat een medewerker vrij is op een feestdag waarbij u deze dag kunt afschrijven van het verlofsaldo of u geeft de medewerker een betaalde vrije dag omdat de rijschool op dagen als Kerst gesloten is.